

CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE FORMATION

 2 jours (14 heures)



FORMATION

Formation animée par un consultant et formateur senior expert RH

PRÉREQUIS

- Attentes et fiche préparatoire

OBJECTIFS

- Définir les principes et les moyens de la politique formation
- Identifier les moyens d'évaluer les besoins de formation et de développement des compétences
- Identifier les différents moyens de développer les compétences et leurs conditions de mise en œuvre
- Traduire un projet de service en objectifs pédagogiques et en projets de formation

À QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

- DRH
- RRH
- chargés de formation

PROGRAMME

LE PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Les concepts autour de la notion de compétences :
- Traduire les activités d'un métier en compétences requises
- Les différentes facettes de la compétence
- Les compétences clés et la hiérarchisation des besoins
- Les domaines de compétences et les axes de formation
- Les étapes de la « montée » en compétences :
- Comment organiser la professionnalisation des salariés ?

L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DES BESOINS

- Le recensement des besoins de formation
- Les différentes modalités : individuelle et collective, entretien annuel, de formation, les différents types de questionnaire, ...
- Le partage des rôles entre l'encadrement et le service formation :
- La conduite de l'entretien : l'évaluation formative
- La dynamique des compétences et la motivation des agents
- Comment mobiliser les ressources de la personne

LA MISE EN ŒUVRE ET LES MOYENS DE FORMATION

- Les moyens d'acquérir les compétences :
- Ressources individuelles et ressources collectives
- L'apport des nouvelles technologies : e-learning...
- L'organisation apprenante
- Le processus d'apprentissage et la démarche de progrès
- Le rôle formateur du cadre : le manager « coach »
- L'impact des évolutions réglementaires

LE PROJET DE FORMATION

- Du projet de la direction au plan de formation :
- Les étapes à conduire et les précautions à prendre
- Construire des parcours de formation par métier
- Illustration à partir d'un exemple pour une fonction
- Comment exploiter les nouveaux dispositifs (DIF, ...)
- Les parcours individuels de formation et la logique compétences
- Comment mesurer l'efficacité de la formation ?